



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Desempeño docente en el nivel primaria de la Institución Educativa N° 6039
Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018, año 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**

AUTORA:

Br. Felicita Liliana Beltrán Ramos (ORCID: 0000-0003-2031-4384)

ASESORA:

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre (ORCID: 0000-0001-6416-6817)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión Educativa**

**Lima – Perú
2019**

Dedicatoria

A mi hermosa familia por todo el apoyo para la realización de esta investigación

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por la formación profesional recibida. A mis docentes de maestría por las enseñanzas compartidas.

Página del jurado



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA 2DA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **BELTRAN RAMOS, FELICITA LILIANA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia Y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

**DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL DE PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 6039
FERNANDO CARBAJAL SEGURA DE LA UGEL 06-ATE 2018**

Fecha: 23 de abril de 2019

Hora: 2:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma:

SECRETARIO: Dra. Flor de Maria Sánchez Aguirre

Firma:

VOCAL: Dr. Abner Chávez Leandro

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *APROBADO POR MAYORIA*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *APS*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Felicita Liliana Beltrán Ramos, estudiante del Programa de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 06894514 con la tesis titulada Desempeño docente en el nivel de primaria de la Institución Educativa N° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y viñetas para las fuentes consultadas, Por tanto, la tesis no ha sido copiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César vallejo.


Felicita Liliana Beltrán Ramos
DNI 06894514

Presentación

Señores miembros del jurado, en cumplimiento a las exigencias de la Universidad César Vallejo, presento la investigación titulada.

Desempeño docente en el nivel de primaria de la Institución Educativa N° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018 para obtener el Grado Académico de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

Investigación de tipo descriptiva representa concluir los estudios de maestría.

Se considera que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar decisiones correctoras a la problemática planteada. En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el método, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V y VI, contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias.

La autora

Índice

| | |
|---|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del jurado | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | x |
| Resumen | xi |
| Abstract | xii |
| I. Introducción | 1 |
| II. Marco metodológico | 30 |
| 2.1. Diseño de investigación | 31 |
| 2.2. Operacionalización de la variable | 31 |
| 2.3. Población y muestra | 32 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 32 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos | 35 |
| 2.6. Aspectos éticos | 35 |
| III. Resultados | 36 |
| IV. Discusión | 42 |
| V. Conclusiones | 46 |
| VI. Recomendaciones | 48 |

| | |
|--|----|
| Referencias | 51 |
| Anexos: | 54 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 55 |
| Anexo 2: Acta de aprobación de originalidad de tesis | 58 |
| Anexo 3: Resumen de coincidencias – turnitin | 59 |
| Anexo 4: Autorización para la publicación electrónica | 60 |
| Anexo 5: Autorización de la versión final del trabajo de investigación | 61 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Matriz de operacionalización | 32 |
| Tabla 2 Validez de instrumento | 33 |
| Tabla 3 Variable 1: Desempeño docente | 34 |
| Tabla 4 Niveles de confiabilidad | 34 |
| Tabla 5 Desempeño docente en el nivel de primaria: percepción de la dimensión reflexiva | 37 |
| Tabla 6 Percepción de la dimensión relacional: tabla de contingencia del desempeño docente | 38 |
| Tabla 7 Percepción de la dimensión colegiada: tabla de contingencia del desempeño docente | 39 |
| Tabla 8 Percepción del desempeño docente: tabla de contingencia del desempeño docente | 40 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Percepción de la dimensión reflexiva | 37 |
| Figura 2. Percepción de la dimensión relacional | 38 |
| Figura 3. Percepción de la dimensión colegiada | 39 |
| Figura 4. Percepción de la dimensión ética | 40 |
| Figura 5. Percepción del desempeño docente | 41 |

Resumen

El trabajo de investigación se titula: Desempeño docente en el nivel de primaria de la Institución Educativa N° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018, cuyo objetivo fue: Describir el desempeño docente en el nivel primario de la Institución Educativa N° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018. La metodología el enfoque de la investigación cuantitativo, tipo de investigación básica, diseño de la investigación no experimental sub tipo descriptivo, método descriptivo. El estudio censal es de 20 docentes. Se utilizó la técnica de observación, el instrumento ficha de evaluación en el marco del buen desempeño docente que fue adaptado, validado por juicio de expertos temáticos y metodológicos, La fiabilidad con la prueba **NPar Kruskal-Wallis**. Siendo las conclusiones generales las siguientes: Los resultados encontrados se demuestra que el desempeño docente se percibe en un en el nivel de logro previsto 65% para el nivel primaria de la Institución Educativa N° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06, en cuanto a la dimensión reflexiva desempeño docente se percibe en un 5,0% en proceso, la dimensión relacional del desempeño docente se percibe en un 30% logrado previsto, La dimensión colegiada del desempeño docente se percibe en un 10% logrado previsto, y La dimensión ética del desempeño docente se percibe en un 30% logrado previsto para el nivel primaria de la Institución Educativa N° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06- Ate 2018

Palabras claves: desempeño docente, educación básica regular, nivel primaria.

Abstract

The research work is entitled: Teaching performance at the elementary level of the Educational Institution N ° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018, whose objective was: Describe the teaching performance in the primary level of the Educational Institution No. 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018. Methodology the focus of quantitative research, type of basic research, design of non-experimental research sub descriptive type, descriptive method. The census study is of 20 teachers. The observation technique was used, the instrument evaluation form in the frame of the good teaching performance that was adapted, validated by judgment of thematic and methodological experts, The reliability. The following are the general conclusions: The results show that the teaching performance is perceived in a level of achievement expected 5.0% for the primary level of the Educational Institution No. 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06, in terms of the reflective dimension of teaching performance is perceived at 30.0% in process, the relational dimension of teaching performance is perceived at 1.0% achieved, The collegial dimension of teaching performance is perceived at 70% achieved, and the ethical dimension of performance teacher is perceived in 55% achieved planned for the primary level of the Educational Institution No. 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06- Ate 2018

Keywords: teaching performance, regular basic education, primary level.

I. Introducción

1.1. Situación actual

La calidad educativa no constituye un tema novedoso; al contrario, suele generar mucha controversia; ya que es multidimensional y poliédrico. Sin embargo, se busca mejorar la calidad educativa, aunque no haya consenso específico sobre qué se entiende por tal. Para lograrlo, resulta necesario apoyarse en la evaluación de la tarea docente.

Hay quienes buscarán evaluar los diversos aspectos que constituyen este complejo sistema. En otras palabras, buscarán medir estudiantes, programas educativos, etc. Empero, hay quienes afirman que la principal responsable de la calidad educativa radica en el desempeño docente.

Aunque se perfeccionen las directrices o técnicas particulares, cabe señalar que, sin docentes eficientes, no se producirá un cambio significativo. Por ende, la determinación del nivel de la labor del maestro despliega un rol prioritario.

Para Valdés (2002) la labor docente debe buscar una calidad educativa basada en el aprendizaje significativo y el desarrollo de tres aspectos fundamentales del alumno: cognitivo, afectivo y social (p. 1). Así, a la responsabilidad de cada maestro no solo repercutirá en la mejora cualitativa de la enseñanza; sino también, de la calidad de la educación en un país.

Por tal, el desempeño docente se expresa en la experiencia del docente cual factor clave de una enseñanza de calidad, es a razón de esto la exigencia de la calidad de los maestros. A causa de esto, los sistemas educativos priorizan mantener o superar la calidad de sus maestros. Este punto resulta discutible, porque debemos ubicar la labor docente dentro de dos entornos: por un lado, el que abarca la estructura de la educación, el marco legal y las estipulaciones de trabajo; por otro lado, el que comprende los factores espacial e institucional. Este suele ser una de las razones principales por lo que muchos países adoptan políticas educativas con fines de evaluar a los profesores y lograr mejoras en el desempeño docente. Una preocupación actual sobre los sistemas educativos latinoamericanos y europeos tiene que ver con el desarrollo de sistemas de carrera docente y la necesidad de evaluar su desempeño docente para propiciar la mejora profesional de los docentes y, como consecuencia, una optimización en el plano de la enseñanza.

Por el contrario, resulta injusto culpar a los maestros, si se les evalúa de manera aislada. Por tal, resulta importante determinar el nivel de la labor que desempeñan en razón a la calidad de los educandos y del sistema educativo en global (Unesco, 2007, p. 22). El profesor desarrolla su labor dentro de una institución; por tal, es imposible llevar a cabo una evaluación dejando de lado consideraciones sobre los valores del centro educativo y su consecuente práctica docente, cosa que no suele darse. Estas evaluaciones punitivas pueden originar culpabilidad y desprestigio entre los maestros. Así, resulta indispensable unir la evaluación a los maestros con los diversos aspectos de la evaluación del sistema educativo, de esta manera también con un sistema de reconocimiento y de incentivos. Además, paralelamente, se deberá considera la evaluación de los maestros como un mecanismo de fortalecimiento del desarrollo profesional.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes a nivel internacional

Los antecedentes previos al presente estudio fortalecen académicamente la variable de investigación. Por lo que mencionaremos algunas de ellas.

En México, Martínez, Guevara y Valles (2016), a través de su artículo de investigación *El desempeño docente y la calidad educativa*, presentaron un estudio longitudinal que abarcó los ciclos escolares 2013 al 2016. El estudio se caracterizó por ser comprensivo-correlacional. A partir de su análisis, los autores consideran que la calidad educativa depende de la labor que realiza el docente, así como de los siguientes elementos: el entorno, el colegio, el docente y el Gobierno. Se evidencia una correlación (.578) entre el periodo que un docente ha ejercido su labor y el puntaje de sus educandos que inciden en el docente; aunque no se presenta una correlación entre la calidad de la educación y la labor desempeñada por el maestro.

En España, Urriola (2014), en su tesis doctoral, trató sobre las vivencias y las impresiones de los actores principales del proceso evaluativo. Estas impresiones son resultado del conocimiento del modelo de evaluación docente, el cual fue valorado en relación a sus características importantes. Este trabajo incluye un análisis sobre las percepciones del funcionamiento de dicho sistema evaluativo: atributos buenos y malos, así como el nivel de comprensión en torno al marco de

evaluación docente. Además, tales percepciones que se deben de desarrollar con el fin de fortificar el sistema que busca mejorar el desempeño de los maestros. En razón de lo planteado, también se afirma que las experiencias son consideradas de acuerdo al grado de motivación presente en el profesorado; así se busca medir las maneras de cómo se siente un docente cuando es evaluado y los obstáculos vivenciados en el desarrollo de todo el proceso de evaluación de los profesores por parte de sus actores. Se han recopilado datos valiosos por medio de la técnica de cuestionario de opinión; cuyos resultados reflejan el pensar y el sentir de ochenta y ocho docentes de educación media de la ciudad de Concepción. También se realizaron nueve entrevistas, de los cuales se obtuvieron información sobre los diversos roles profesionales que desempeñan en relación al proceso evaluativo docente. Las conclusiones advierten sobre la inestabilidad del profesorado que vive este proceso.

En Nicaragua, el estudio de Ortiz y Soza (2014) contempló la elección de los actores educativos: la directora, docentes y 45 alumnos. Se emplearon entrevistas, encuesta y revisión documental. De esto se pudo evidenciar que la directora realizó acompañamientos aislados delegando este cargo a un inspector. Incluso no resulta sistemática, puesto que no tiene un orden de acompañamientos a realizarse, además no presentó instrumento de acompañamiento que pueda organizarlo con los profesores involucrados. A pesar de esto, existen fortalezas en la planificación de los docentes; empero también existen debilidades en el desarrollo de algunos cursos como Matemática, Historia y Física, el desempeño del docente se evalúa en un 30% muy buena y 40% bueno.

En Venezuela, González (2013) en su tesis de maestría, busca analizar el liderato de los directores, así como la labor realizada por los profesores. Este trabajo permitió evidenciar cierta flaqueza en el ejercicio del liderazgo por parte del personal directivo, la cual tiene influjo en la labor que realizan los profesores, quienes manifiestan una falta de liderazgo que impide un óptimo desempeño al manifestar su voluntad en el desarrollo de las actividades. Desde una perspectiva metodológica, la tesis se define como descriptiva, de campo, transversal y no experimental. La población de estudio estuvo integrada por dos directores y veintidós profesores. La recolección de datos se realizó a través de una escala, la cual estuvo formada por veintiún ítems. Su validez fue corroborada por opinión de

especialistas: con una seguridad de 0.97 del coeficiente Alfa de Cronbach, lo cual permitió arribar a la siguiente conclusión: los directores no suelen implementar un tipo de liderato que impulse la mejora de la labor que realizan los maestros.

1.2.2. Antecedentes a nivel nacional

Oscoco (2015) a través de su tesis doctoral, se plantea como objetivo el análisis del desempeño docente, en la modalidad semipresencial, para optimizar la obtención de las aptitudes de los alumnos. Su estudio se ciñe al método cuantitativo. Se formularon dos cuestionarios: mientras que el primero se elaboró con el fin de medir el desempeño docente; el segundo cuestionario, se creó para determinar el alcance de aptitudes de los alumnos de la institución piloto. Para los dos casos, se empleó técnica de recojo de datos “encuesta”, cuyos datos recogidos se procesaron con el programa estadístico SPSS (v. 22). La resultante estadística es significativa ($p = ,019 < ,05$); por tal, la hipótesis nula es descartada. Esta permite concluir que, si logramos mayor desempeño docente, entonces se alcanzará un mayor alcance de competencias en los educandos; es decir, donde hay altos logros de competencias hay docentes con eficiente desempeño.

Horna y Horna (2017) en su tesis de maestría, se propuso determinar el nivel de correspondencia entre el monitoreo y el desempeño de los profesores. Arribando a conclusiones de que monitorear el proceso pedagógico puede resultar importante para establecer el nivel de la labor realizada por los maestros; esto permitirá sumar correcciones y mejoras al ejercicio docente dentro de las aulas. Su diseño fue de tipo estudio aplicativo, descriptivo, transversal y correlacional. La muestra de estudio la formaron 22 profesores del primer bimestre 2017, quienes fueron monitoreados para evaluar su desempeño en los siguientes ejes: planeación y observación de aula, según el currículum. Respecto a estos dos ejes, se hallaron que ambas inciden en un progreso entre el primer y segundo acto de monitoreo estudiado, los cuales permitieron arribar a la conclusión de que hay un vínculo relevante entre el monitoreo y el desempeño de los maestros.

Mediante su tesis de maestría, Granda (2015) analiza la correlación entre la evaluación del desempeño profesional docente con los logros de aprendizaje del área de Ciencias Naturales de los alumnos del 8.º año de educación básica. El tipo de investigación es aplicada, los procedimientos y técnicas que se sistematizan

corresponden al método correlacional. El diseño del estudio es de tipo no experimental; comprendió una serie de acciones que tomaron en cuenta los conceptos teóricos básicos del desempeño profesional docente y los alcances de aprendizaje dentro del área de las Ciencias Naturales. A través del muestreo no probabilístico se elige a 50 estudiantes y 04 profesores, quienes fueron encuestados. Granda determina que la evaluación del desempeño del profesor del área de Ciencias Naturales influye significativamente en el alcance del aprendizaje del área en los estudiantes, no existiendo una relación positiva, como el Valor $p = 0.005 < 0.05$, se afirma con un 75% de probabilidad que hay incidencia importante entre las dos referidas variables.

En su tesis de maestría, Aguirre (2014) se planteó como objetivo determinar la correlación del desempeño docente con el rendimiento académico dentro del área de Comunicación; en alumnos del V ciclo del nivel de educación primaria. Este estudio es descriptivo. Adopta un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional, pues no se sometieron ni manipularon a prueba las variables de investigación. Noventa alumnos del quinto ciclo de educación básica integraron la población de estudio. Los resultados indican que el nivel del rendimiento académico de los alumnos presenta los siguientes porcentajes: el 67% se halla en el nivel de proceso; el 23%, en logro; y el 10%, en nivel de inicio. En relación a la segunda variable nivel del rendimiento académico, se ha presentado que el área de comunicación se halla en nivel de proceso con un 67%, 23% en logro y solo el 10% se ubican en nivel de inicio. El coeficiente de correlación de Spearman arroja el resultado de $Rho = 0,459$. Lo que indica la correlación estadística moderada entre ambas variables.

A través de su tesis de maestría, Romero (2014) se propuso establecer las características de la labor del profesor en el nivel secundario, desde la mirada de los estudiantes, así como de los directores. A partir de las características del desempeño docente, se elaboró y aprobó instrumentos para medir la labor del maestro. El estudio fue de tipo cuantitativo, exploratorio y transversal. La muestra estuvo integrada por cien estudiantes y tres directores. A través de conjuntos de preguntas, se recopilaron datos. A partir del análisis, se pudo hallar que los docentes y estudiantes se encuentran bien capacitados e implicados con el trabajo pedagógico en un 97,1 %; lo cual es indicador de que el alto nivel de desempeño

docente (dominio de la materia que enseña) incide en la buena y actualizada formación académica de los educandos.

Palomino (2015), a través de su tesis de maestría, buscó medir la relación entre las variables *competencia del maestro* y *rendimiento del estudiante* en cuatro diferentes cursos de filosofía de un instituto. La resultante de estudio arroja una correlación estadística significativa. Se demostró que la habilidad didáctica de la competencia docente y dominio socioafectivo inciden en el rendimiento del estudiante. La muestra estuvo integrada por 156 alumnos; en la cual se evidenció una correlación significativa de Pearson entre 0.880 y 0.912, lo cual permitió corroborar la hipótesis de que la competencia docente guarda una estrecha relación con el rendimiento del estudiante.

Mediante su tesis de maestría, Callomamani (2013) planteó determinar si la supervisión pedagógica tiene influencia en el desempeño profesional de los maestros. Este estudio es de corte descriptivo-correlacional, de diseño no experimental y de tipo transversal. Profesores y alumnos de 5.º de educación media integraron la población de estudio. Para recopilar los datos, se aplicaron encuestas validadas por juicio de cuatro expertos. Para medir el grado de correlación entre las variables, se aplicó la prueba estadística de regresión. La resultante fue 0.863, cifra que da cuenta de una importante incidencia de la inspección pedagógica en la labor que realizan los docentes; en otras palabras, cuando presentaba mayor supervisión pedagógica era mayor su desempeño. El 46,4% de los maestros calificaron el monitoreo pedagógico como regular. Mientras que el acompañamiento pedagógico fue calificado de regular por el 58% de los docentes; en cambio, la gran parte de los alumnos calificaron de bueno el desempeño de los profesores.

1.3. Conceptos relacionados

1.3.1. Compromiso organizacional

No hay consenso claro sobre lo que es compromiso organizacional; pero la mayoría está segura de su naturaleza multidisciplinaria. Una de las definiciones que ha repercutido desde su enunciación en décadas anteriores hasta la actualidad es la que dan Meyer y Allen (1991). Según estos autores, el compromiso organizacional se define como una fase psicológica que representa el vínculo que forja un individuo

con la empresa en la que labora, cuyo influjo puede llevarlo a continuar en dicha organización o, simplemente, dejarla.

Asimismo, Meyer y Allen (1991) aluden al compromiso institucional como la suma de tres dimensiones importantes: la primera es la continuidad; la segunda, la afectividad y la tercera, la normatividad. En este modelo tridimensional, se propone, por un lado, que el compromiso de continuidad estaría formado por los bienes fructuosos; por otro lado, que la permanencia en la organización donde labora el individuo se debería a los bienes que generan placer. Sobre el compromiso moral o normativo, el fin no solo abarcaría bienes de tipo espiritual, sino también los de índole placentera. Bajo este último compromiso, se garantizaría el significado del deber que devendría, según González y Guillén (2008) en la responsabilidad, lo cual resulta trascendental para quienes laboran en una institución.

La primera dimensión viene a ser el compromiso de continuidad. Este se basa en el costo de oportunidad de un individuo, quien puede tomar la decisión de abandonar una organización. Este presenta dos aspectos que la definen: 1) el plano vinculado al coste personal de los trabajadores al irse y perder su inversión en la organización que se denominó alto sacrificio; y, 2) la dimensión que abarca las exiguas opciones laborales que existen.

Un segundo plano viene a ser la dimensión afectiva del compromiso organizacional. En esta dimensión, el trabajador se siente parte integrante de la organización y se identifica con esta. Esto contrasta, como señala Alba (2013) con la dimensión precedente (esto es, la del compromiso de continuidad), donde el individuo se sentía obligado a estar en la empresa. Johnson y Chang (2006) aseveran que los sujetos que se comprometen fielmente con la organización son mucho más productivos. Asimismo, vale precisar que esta dimensión es la que ha recibido mayor atención por parte de los estudiosos. Según Meyer y Allen (1997, p. 67) esto se debería al progreso de modelos multidimensionales de compromiso y de las escalas de medidas adecuadas, así como al hecho de que el compromiso afectivo constituye, desde la perspectiva de las organizaciones, el modo más plausible de trabajar con los empleados.

En la década del 90, Allen y Meyer adicionaron una tercera dimensión: el compromiso normativo, la cual, como señala Bergman (2006, p. 647) ha sido a la que menos se le ha prestado atención. De acuerdo con Allen (2003) la conceptualización del compromiso normativo ha cambiado desde sus inicios. Cabe señalar que, en un comienzo, el referido compromiso se basó en la internalización de presiones normativas, con el fin de proceder según los intereses de la organización. Luego, con el paso del tiempo, se focalizó en el sentimiento de obligación de permanencia en la organización.

Últimamente, tal obligación se ha modificado, ya que, según Meyer et al. (2002) se hace referencia a la reciprocidad de beneficio. Bergman (2006) señala que la naturaleza de esta clase de compromiso reside en el sentimiento de obligación de los trabajadores. Esta dimensión también se denomina compromiso moral, puesto que alude al deber ético de los trabajadores a quedarse en la organización. Aunque esto exhibe una significativa distinción entre los compromisos normativo y afectivo, brinda una perspectiva restringida de la moralidad, ya que, como señala González y Guillen (2008, p. 404) la circunscribe a un determinado número de reglas admitidas en la sociedad. Vale precisar que, con el fin de medir la presente dimensión, se determinó la escala Normative Commitment Scale (NCS).

Sintetizando los párrafos anteriores, podemos afirmar que el compromiso que un trabajador tiene hacia su institución no es unidimensional; sino tridimensional. Estos tres aspectos representan tres formas como se vincula un trabajador con una organización. Es decir, los trabajadores manifiestan su compromiso con su institución dado que así lo desean (compromiso afectivo), lo requieren (compromiso de continuidad) y sienten que tienen la obligación de hacerlo (compromiso normativo).

1.3.2. Gestión docente

Sobre la base de lo expuesto por el Minedu (2014a) la gestión docente es definida como el desempeño de actitudes que posee un individuo, las cuales les permite ejecutar una determinada tarea.

Cabe señalar que el uso del término *desempeñar* conlleva la obtención de aprendizajes esperados. El desempeño docente, con base en lo anterior, guarda vínculo con el hecho de que los alumnos, a través de sus profesores, consigan los aprendizajes requeridos, así como las competencias que les sean necesarias.

1.3.3. Compromisos de gestión

El profesor es un agente que transmite información a sus alumnos y, a su vez, los guía, con el fin de que estos últimos aprendan y ejecuten el conjunto de saberes que hayan adquirido durante las clases.

Cabe señalar que si los estudiantes se sienten motivados, el profesor se siente realizado, puesto que, por una parte, se identifica con el trabajo que desempeña y, por otra parte, reconoce su propio esfuerzo.

Según el Minedu (2014b, p. 13) constituyen prácticas de gestión en la escuela por medio de las cuales se busca que los alumnos adquieran conocimientos. Por tanto, se las considera imprescindibles. Cabe señalar que, por un lado, los compromisos de gestión se manifiestan a través de indicadores, que pueden ser verificados fácilmente; por otro lado, la institución educativa dispone de la facultad para regular dichos indicadores. Esto último resulta esencial para cualquier equipo directivo, puesto que se le concede la autoridad para que opte por aquellas alternativas que permitan mejorar el proceso de aprendizaje.

El Minedu señala que los compromisos de gestión se cimentan tanto en los resultados como en las sugerencias de un conjunto de estudios que tratan sobre la eficiencia en la escuela y la gestión de la educación en el plano internacional, particularmente aquellas investigaciones que proceden de América Latina. El referido ministerio, asimismo, toma en consideración el buen ejercicio de gestión en la escuela que se desarrollan en el territorio peruano. Para dicho fin, se basa en

determinados documentos y estrategias que direccionan la gestión de los centros educativos de nuestro país (p. 13).

1.3.4. Desempeño docente

El Minedu (2014a, p. 24) define las aptitudes o competencias que identifican un buen ejercicio de la docencia; por ende, los docentes de la Educación Básica Regular de nuestro país deben tener en consideración lo precedente. A fin de que sus alumnos aprendan o adquieran conocimientos, el documento Marco de Buen Desempeño Docente es un acuerdo de carácter técnico y social respecto de las competencias con las que deben contar los docentes peruanos a lo largo de su carrera profesional. Así, el referido acuerdo, el cual se establece entre el Estado, los profesores y la sociedad, se concibe como un instrumento trascendental dentro de un régimen sistémico que promueve el desarrollo de la docencia.

El desempeño profesional, según la perspectiva de Añorga (2006, como se citó en Subaldo, 2012, p. 40) es entendida como la capacidad que le permite al docente cumplir con los deberes que conlleva su cargo. La presente acepción da cuenta del comportamiento auténtico del trabajador respecto de otras labores que debe desarrollar durante el ejercicio de su profesión. Esto quiere decir que aborda lo que el profesor concretamente hace y no solamente aquello que sabe hacer.

No obstante, Sánchez (2011, citado por Aguirre, 2015, p. 28) refiere que el desempeño docente conlleva una serie de trabajos que el profesor debe realizar diariamente con sus estudiantes en el salón de clase. Así, logrará un pleno desarrollo en ellos y, a su vez, evitará, en el desarrollo de las sesiones, que se tornen pragmáticos o improvisados. Sánchez, además, advierte que todo docente debe considerar que es un agente fundamental en el proceso educativo del estudiante; por ello, no se debe olvidar que la escuela se establece como una clase particular de organización donde interactúan constantemente los estudiantes, los docentes y la asociación civil.

1.3.5. Requerimiento de cambios en la identidad, el conocimiento y el ejercicio de la docencia peruana

El Minedu (2014a, p. 12) señala que las profesiones se conciben como prácticas que surgen sobre la base de las necesidades de una colectividad en un determinado periodo. Estas, además de llevar a cabo una función social, cuentan con un conocimiento particular sobre el cual sus practicantes dominan. La relevancia y la reputación de las profesiones, así como de aquellos que las ejercen, se hallan sujetas tanto a los requerimientos como a las expectativas de los procesos de tipo social y cultural del entorno circundante. A partir de esto último, las profesiones exhiben cambios a causa de los procesos de tipo económico, social y cultural, los cuales exigen ajustes. Cabe señalar que dichos cambios, también, se suscitan por el propio proceder de sus practicantes en el ámbito profesional.

La práctica de la docencia, como indica el Minedu, ha seguido los lineamientos de un arquetipo escolar que impulsaba una postura para nada crítica respecto del saber que era impartido al alumno. Se propiciaba, por consiguiente, una actitud y un pensamiento dogmáticos. Este modelo de escuela se caracterizaba también por el autoritarismo, cuya base fundamental era el uso de la violencia para lograr la obediencia. A partir de lo precedente, se puede señalar que predominaba una disciplina heterónoma. Esto quiere decir que el estudiante, contra su propia voluntad, aceptaba las reglas que le eran impuestas. Por ello, el Perú y otros países del globo demandan que la docencia se adapte a las reformas que se suscitan en la actualidad (p. 12).

El referido ministerio señala que diversos hechos (p. ej., la génesis de agentes de índole sociocultural, la apreciación de la heterogeneidad, la relevancia de los derechos inherentes al hombre y de un régimen donde predomine la libertad y la tolerancia, entre otros) han provocado fenómenos de intercambio y convivencia cultural, así como requerimiento en torno al aprendizaje de distintas lenguas y culturas. Asimismo, bajo este panorama, se han producido reformas tanto en el saber del hombre como en las herramientas tecnológicas que han asistido los

procedimientos de generación del conocimiento, de modo que dichos cambios han tenido un impacto enriquecedor en la pedagogía (p. 12).

Sobre la base de lo precedente, el Minedu expone que en la actualidad se demanda que los docentes preparen a los nuevos grupos generacionales, con el fin de que sepan enfrentar los futuros retos que la sociedad erigirá. Por ello, ante las severas objeciones contra el sistema escolar (específicamente contra los profesores), se requiere un sistema de desarrollo profesional competente (es decir, un sistema que vele por una formación del magisterio con base en las reformas que se dan en el entorno social) (p. 12).

El Minedu informa que el Perú ha llegado a un consenso para la política de educación a través del Proyecto Educativo Nacional, el cual busca revalorar la docencia. Para ello, no solo se recurre a disposiciones de tipo laboral, sino también al plan docente, que debe ser replanteado. En síntesis, se solicita una nueva docencia, que sea funcional y se exhiba en ambientes de aprendizaje donde se promueva la democracia, el respeto por la diversidad cultural y el vínculo crítico con el saber (p.12).

El ministerio en cuestión concluye que, con el fin de propiciar cambios perennes en el conocimiento, la práctica y la identidad de la docencia, los profesores o maestros deben comprometerse conscientemente con su labor, puesto que desempeñan un rol fundamental (p. 12).

1.3.6. La docencia y los aprendizajes elementales

De acuerdo con el Minedu (2014a), el Proyecto Educativo Nacional demanda disponer de un currículo que fije un número de aprendizajes que se conciben elementales, los cuales deben expresarse en resultados comunes a nivel nacional. Los aprendizajes en cuestión, además de guardar una estrecha relación, por una parte, con el hacer y conocer; por otra, con el ser y el convivir, deben permanecer firmes frente al hecho de que un individuo se desempeñe eficaz, creativa y responsablemente como ciudadano y agente productivo, cuya labor se exhibe en

distintos contextos socioculturales, que son propios del mundo globalizado en el que haya (pp. 12-13).

Estos aprendizajes, como señala el Minedu, requieren principalmente que se desarrolle la capacidad para razonar, generar ideas y transformar realidades (esto es, poner en práctica los conocimientos en distintas situaciones). Por ende, simbolizan un rompimiento con la clase de resultados que el sistema educativo escolar se había acostumbrado a exhibir. Es decir, se rompe con la transmisión de la información que era de carácter inobjetable, hecho que desarrollaba un pensamiento acrítico en los alumnos (p. 13).

El Minedu enfatiza en que la nueva política curricular, la cual se manifiesta a través de los renovados requerimientos de aprendizaje, demanda una reformulación de la naturaleza de la pedagogía escolar, la cual propiciaría una circunstancia o situación para la labor pedagógica que desempeña el docente. Por lo pronto, el marco curricular ha determinado ocho aprendizajes elementales de la educación básica, sujetos a objeción, que son los siguientes (p. 13):

- El primer aprendizaje se relaciona con el acceso al castellano, desde un enfoque comunicativo-intercultural, de modo que los estudiantes exhiben sus habilidades respecto de los planos de la lectoescritura y expresión oral en la referida lengua. Los alumnos que tienen por lengua nativa una diferente al castellano, también, deben mostrar dichas competencias en su primera lengua.
- El segundo aprendizaje se vincula con el empleo eficaz de conocimientos de tipo científico, los cuales permitan que el estudiante, desde su perspectiva intercultural, enfrente los distintos retos que se susciten en situaciones reales.
- El tercer aprendizaje guarda relación con el uso, la innovación y la génesis de saberes, así como de tecnologías, a fin de que el alumno afronte los desafíos que se le presenten.

- El cuarto aprendizaje se vincula con el hecho de que el estudiante exhibe firmeza en su proceder. Además, vela por sí mismo, por lo que aprecia, en diversas situaciones, su identidad a nivel personal, social y cultural.
- El quinto aprendizaje está ligado al desarrollo de distintos lenguajes artísticos. Así, el estudiante da cuenta de su capacidad de apreciación, creación y expresión.
- El sexto aprendizaje gira en torno al vínculo que el alumno establece con la naturaleza, de modo que se impulsa el manejo sostenible de los recursos.
- El séptimo aprendizaje se relaciona con el hecho de que el estudiante actúa con emprendimiento, por lo que emplea la tecnología y sus distintos saberes a fin de ser parte integrante del entorno productivo.
- El octavo aprendizaje se vincula con el comportamiento del alumno en su vida social (es decir, si actúa con conciencia en su entorno a partir de los derechos y obligaciones que se decretan en la sociedad).

Para que se pueda cumplir con los ocho aprendizajes precedentes, es indispensable que se susciten cambios elementales en los conocimientos que poseen los docentes, en las prácticas que realicen y en los vínculos que establecen. El cambio de la pedagogía se cimenta en una perspectiva reformadora que posibilite el trayecto de la clásica enseñanza a la generación del saber. A continuación, de acuerdo con el referido ministerio, se presentan los esenciales trayectos que se requiere de la docencia (p. 14):

- Enfoque en torno al aprendizaje: constituye el tránsito del periodo en el que el alumno asimila acríticamente los conocimientos al periodo en el que participa activamente en la generación de estos.
- Enfoque en torno al individuo que adquiere conocimientos: comprende el paso de una perspectiva infravalorada y prejuiciosa de quien aprende a una percepción en la que valora y es consciente de su potencial, así como de su independencia.

- Enfoque en torno a las oportunidades de aprendizaje: constituye el paso del ambiente restringido del salón de clases, que se concibe como el lugar excepcional del aprendizaje, a un espacio mayor que comprende el ámbito cultural, así como las oportunidades donde se generen el desarrollo de aptitudes.
- Enfoque en torno a la pedagogía: abarca el paso de un estilo de enseñanza restringido a la transmisión oral a un estilo de enseñanza que se centre en desarrollar aptitudes en un entorno donde se interactúe constantemente.
- Reglamentaciones a nivel institucional: es el tránsito de las normas y prácticas que obstaculizan la labor de los docentes a las reglas y pactos que promuevan nuevos modos tanto de instrucción como de aprendizaje.

1.3.7. El modelo docente y el colegio que se quiere

Con el fin de concretar los aprendizajes elementales que han sido señalados líneas arriba, se exhorta a la escuela para que se haga responsable de dichos aprendizajes; además, la escuela debe exhibir una gestión democrática y, a su vez, liderar la calidad de la enseñanza. Lo precedente, como señala el Minedu (2014a), conlleva que la escuela, a fin de que se lleve a cabo los referidos aprendizajes, promueva el pensamiento crítico y creativo en los alumnos, así como la apreciación positiva de la heterogeneidad bajo todas sus formas. Asimismo, resulta necesario que la escuela, por una parte, favorezca un ambiente en el que sus integrantes convivan inclusiva y hospitalariamente; por otra parte, vuelva a definir sus vínculos con la comunidad con base en el respeto por la cultura y por el papel que los agentes sociales desempeñan (principalmente los padres).

Por lo tanto, el modelo de escuela que se busca exhibe las siguientes características (pp. 14-15):

(i) La gestión escolar

Los responsables de ejercer el liderazgo pedagógico son tanto el director como el consejo escolar, agentes que velan por sus alumnos (particularmente por su aprendizaje), así como por una excelente pedagogía. Se exhibe, asimismo, una

organización escolar de la que son partícipes diversos agentes de la educación (como los alumnos, los profesores, las familias de los estudiantes, entre otros). Dicha organización, que actúa de modo democrático, focaliza su trabajo en los aprendizajes.

(ii) La convivencia

El entorno en el que se hallan los distintos actores educativos se caracteriza por ser inclusivo, hospitalario y cooperativo, por los que las relaciones que se establecen entre los referidos actores en todos los ambientes del colegio (principalmente en el salón de clases) tienen como fundamentos la colaboración, la aceptación mutua y el respeto por los derechos de las personas (p. ej., el respeto por la identidad cultural, la diversidad lingüística, etc.). Además, en este entorno, se confía plenamente en las aptitudes de los alumnos (es decir, las capacidades que les posibiliten lograr adecuadamente sus objetivos) y en sus posibilidades de aprender sin prestar mucha atención en los óbices que se puedan suscitar.

(iii) La relación que existe entre la familia, la escuela y el entorno circundante

Existe un nuevo acuerdo entre la escuela y la comunidad, el cual se focaliza tanto en los aprendizajes como en la pedagogía. Cabe señalar que el individuo cuenta con determinados factores (por ejemplo, su conjunto de saberes, su experiencia de tipo cultural, productiva y social, entre otros) que se consolidan como posibilidades de aprendizaje escolar. Así, los profesores de la comunidad, que son concebidos como los actores que imparten sus saberes, se integran en el vasto desarrollo del aprendizaje. Las familias, con la guía de las respectivas autoridades, toman consciencia sobre las clases de aprendizajes que las escuelas han de propiciar actualmente y, también, plantean otros que crean indispensables para el desarrollo integral de sus hijos.

(iv) Los procesos pedagógicos

Son aprendidos por medio de la indagación. Estos procesos se caracterizan porque los profesores promueven un aprendizaje reflexivo, crítico y creativo en los alumnos. Para ello, se valen de distintas fuentes de información, así como de

diversas estrategias de investigación. Asimismo, en este contexto, se aprende colaborativamente. Esto quiere decir que se incita a que los discentes laboren como si fuesen uno; por ende, mediante el intercambio de conocimientos, aprenden unos de otros. Vale precisar que se vela por la diversidad que existe en el salón de clases (es decir, se respeta la heterogeneidad física, lingüística y sociocultural de los alumnos, así como sus necesidades). Sobre la base de lo anterior, se puede señalar que, a través de los procesos pedagógicos, por una parte, se desarrollan y, por otra parte, se evalúan las aptitudes o competencias de carácter creativo y resolutivo.

1.3.8. Nueva perspectiva sobre la docencia

La propuesta del Minedu (2014a) busca cambiar la perspectiva que se tiene sobre la profesión que ejerce el docente. Señala como antecedentes los grandes cambios que han tenido lugar en las sociedades coetáneas durante la segunda mitad del siglo XX). Dichos cambios han puesto en discusión dos arquetipos de profesionalización. Uno de estos tiende, por un lado, a establecer mecanismos y propósitos, con base en un vínculo de causa-efecto; por otro lado, normalizar objetivos y procedimientos con base en la eficiencia. El otro arquetipo reconoce la heterogeneidad y, desde una lógica menos predefinida y más interactiva, responde a esta diversidad. Para ello, los docentes toman en cuenta las características de tipo individual, sociocultural y evolutiva que exhiben en sus alumnos. Asimismo, consideran lo cultural, lo ético-moral y lo político (p. 15).

Con base en lo anterior, la perspectiva que adopta el Minedu sobre la docencia sigue los lineamientos del segundo modelo de profesionalización señalado, el cual reconoce a la referida profesión como una actividad compleja. Por ello, la docencia demanda actuar reflexivamente (es decir, forjar un vínculo autónomo y crítico en torno al conocimiento requerido para obrar y desarrollar una cualidad de decisión en cada situación). La docencia se lleva a cabo indispensablemente en un marco donde los docentes interactúan con los alumnos y, también, con sus colegas. Cabe señalar que estas interrelaciones que se

establecen entre los referidos actores educativos median tanto el aprendizaje como el buen desarrollo del sistema de la escuela. Bajo esta perspectiva, el profesor concibe su persona como un actor transformador, debido a que toma consciencia sobre el rol que desempeña (esto es, formar a sus alumnos a través de sus palabras y acciones). Lo anterior demanda, asimismo, que el docente actúe colectivamente con sus colegas, con el propósito de planificar, evaluar y reflexionar sobre los procesos pedagógicos (pp. 15-16).

1.3.9. El desempeño docente: dimensiones

El Minedu (2014a) indica que las profesiones evolucionan conforme a los cambios que se suscitan en las sociedades. A partir de esto, se demandan nuevos saberes y aptitudes que guarden relación con las nuevas formas de comprender el desarrollo (por ejemplo, la génesis de nuevas tecnologías que permitan tratar ciertas enfermedades). Así, el panorama del conocimiento se extiende y, por consiguiente, se objetan las diversas profesiones tanto en sus saberes como en sus prácticas. En este contexto, se determina, por una parte, que la docencia es participante de un número determinado de dimensiones que forman parte de otras especialidades en la actualidad; por otra parte, se identifica la presencia de dimensiones particulares en la docencia (p. 16).

Con base en lo anterior, el Minedu, a continuación, identifica, primero, las dimensiones donde el ámbito de la docencia se interrelaciona con otras especialidades y, seguidamente, aquellas dimensiones que le son específicas.

(i) Dimensión reflexiva

El profesor afianza su identificación como profesional a través de su quehacer diario. Esto permite que el docente, a partir de su práctica social, razone de modo crítico con respecto al saber heterogéneo que posee y, en consecuencia, desarrolle distintas capacidades que le posibiliten consolidar el aprendizaje de sus discentes. Por ello, el recurso fundamental del docente lo integran la autorreflexión, así como la constante revisión de sus prácticas de enseñanza (p. 17).

Respecto de la práctica docente, el saber conducir los conocimientos sobre la pedagogía y la disciplina, así como el tener presente tanto las particularidades de los alumnos como de los contextos de los que forman parte, conllevan un razonamiento sistemático acerca de los procedimientos y propósitos de la enseñanza. Así, el profesor reflexiona críticamente en torno a la labor que realiza. Del mismo modo, es crítico, también, con la práctica que ejercen sus colegas. Producto de este proceso de reflexión, el docente obtiene un saber que vincula los saberes de la disciplina, del currículo y de la profesión. Es decir, es la base de su habilidad profesional. Por ende, se señala que labor del docente resulta compleja y especializada si el conocimiento del mismo es dinámico y útil (p. 17).

A nivel social, el docente erige y renueva un conjunto de saberes (como el conocimiento de la disciplina, la base técnica y las destrezas que son características de la enseñanza). Así, sus fuentes, que se caracterizan por ser variadas, comprenden desde su trayecto tanto personal como profesional hasta la actual labor que realiza (p. 17).

(ii) Dimensión relacional

La docencia es medularmente el vínculo que se establece entre individuos que participan de un proceso de aprendizaje, el cual los profesionales de la enseñanza planean, dirigen y evalúan. En este proceso, se erigen relaciones de tipo afectivo, cognitivo y social, las cuales definen la docencia como una actividad profesional que se caracteriza por su subjetividad y por sus aspectos éticos y culturales (p. 18).

El trato que se establece entre el docente y los discentes resulta primordial. Una docencia responsable conlleva, por tanto, el respeto, el interés y el cuidado por el alumno. La enseñanza, desde este punto de vista, se erige a través de interacciones, las cuales se producen particularmente entre los profesores y los estudiantes; por ende, tienen lugar en la escuela. Asimismo, la enseñanza incluye el desarrollo de la tolerancia (esto es, el respeto por las ideas u opiniones del resto),

de la flexibilidad (es decir, la capacidad para adaptarse sin mayor problema a las distintas situaciones) y de los procesos de índole afectiva u emocional (p. 18).

El docente, como resultado de su interrelación con sus alumnos, quienes son los individuos esenciales de su labor pedagógica, aprecia las diferencias individuales, así como las características de índole sociocultural. Por lo tanto, el docente aprende en el marco de esta interacción. En el Perú, gran parte de los docentes valoran dichas características, ya que pueden adquirir un conjunto de saberes por medio de las relaciones que entablan con sus alumnos, hecho característico de los desempeños docentes que son idóneos. Se señala que el establecimiento de relaciones no solo se suscita en el entorno de la escuela, sino que también existen otros contextos (por ejemplo, el de los nexos que forja con los miembros de su familia o con los individuos del entorno social circundante) donde el docente ha de actuar del mismo modo, hecho que permite que el atributo relacional de la docencia se extienda y engrandezca (p. 18).

(iii) Dimensión colegiada

El profesor ejecuta sus funciones en el marco de una organización que tiene por fin afianzar las competencias en los alumnos, de modo que estos alcancen su desarrollo integral. Por ello, la labor que desempeña el docente se singulariza por ser social y, a su vez, institucional. De esta forma, interactúa y establece nexos tanto con sus colegas como con los directivos, con el propósito de acordar, planear, llevar a cabo y examinar la pedagogía escolar. Dicho contexto permite desarrollar una labor colectiva, así como una cavilación acerca de las características y de los propósitos de sus prácticas de enseñanza (p. 18).

El profesor, quien ha de mostrar tanto la visión como la misión de la escuela, es integrante de la cultura escolar y, por lo tanto, su desempeño adquiere mayor relevancia cuando favorece la concretización de los objetivos del centro del que forma parte. De este modo, la identidad profesional del docente se cimienta en los ámbitos de índole social y laboral que propicie (p. 18).

Vale precisar que las decisiones que repercuten en la comunidad educativa (por ello, son sumamente importantes) deben discutirse a nivel del colegiado. Además, sus dependencias de gestión demandan que los profesores, mediante delegaciones y reuniones, manifiesten sus consentimientos y decisiones. Para que lo precedente pueda realizarse, es indispensable que los profesores se organicen y se apoyen mutuamente (p. 18).

Si se quiere desarrollar el tipo de enseñanza en los centros educativos, que ha sido expuesto líneas arriba, resulta fundamental que el docente (agente esencial de la educación) tome consciencia de que su trabajo individual se ciñe al trabajo que desempeñen sus colegas y viceversa. Por ello, desde una perspectiva colegiada, se concibe mejor la práctica individual de la enseñanza (p. 18).

(iv) Dimensión ética

Esta dimensión se exhibe medularmente en el compromiso que establece el profesor con sus estudiantes, así como la responsabilidad moral con cada uno de ellos, a fin de garantizar sólidos aprendizajes y una íntegra formación humana. Esta dimensión, se manifiesta, asimismo, en la valoración de las diferenciaciones y en la opción de los medios utilizados. El profesor trabaja con distintos grupos de alumnos, sus principales beneficiarios, y vela por el bienestar de cada uno de ellos. Además, decide y escoge estrategias que sean compatibles con el propósito del centro educativo del que forma parte y con los objetivos del sistema educativo nacional (pp. 18- 19).

La base ética de la labor que desempeña el profesor comprende fundamentalmente el respeto por los derechos y el honor de los niños y los adolescentes. Por ello, se requiere que el docente se distinga por su excelente calidad profesional, por su conducta moral y por la búsqueda de recursos que le permitan propiciar un adecuado aprendizaje en cada uno de los discentes. El ejercicio de la docencia, que se caracteriza por su complejidad, requiere una perspectiva acerca de la heterogeneidad de índole biológica, cultural, étnica y lingüística que se exhibe en un país como el nuestro, con el fin de que los agentes

de la escuela razonen cómo pueden contribuir con la cimentación de sociedades basadas en principios y normas (p. 19).

El trabajo del profesor constituye una actividad de carácter profesional, cuya regulación está a cargo del Estado. Esta labor conlleva una gran responsabilidad con la sociedad. Por lo tanto, resulta inadmisibles que el docente deslustre su imagen con comportamientos inapropiados (por ejemplo, conductas discriminatorias, actos de corrupción, prácticas terroristas, etc.). Debe erigirse, por el contrario, como un modelo de actitudes éticas y comportamientos plausibles (p. 19).

1.3.10. La docencia: dimensiones específicas

(i) Dimensión a nivel de la cultura

Esta dimensión hace referencia al requerimiento de saberes que permitan afrontar los desafíos que suscitan en los ámbitos de la economía, política, sociedad y cultura, ya sea local, regional, nacional o internacionalmente. Lo precedente conlleva examinar los retos para entenderlos. Además, se subraya en la adquisición de aprendizajes contextualizados que cada grupo social plantea a sus grupos generacionales más recientes (p. 20).

(ii) Dimensión a nivel político

La referida dimensión aborda el acuerdo que el profesor establece con sus alumnos, con el fin de que estos últimos no solo se formen íntegramente en el plano académico, sino que también se consoliden como ciudadanos que, desde una perspectiva de justicia social y equidad, busquen un cambio en la organización de las relaciones sociales. Esto se debe a que una de las misiones de la escuela es que se forme una sociedad cuyas relaciones entre sus miembros se susciten por una identidad común. Es decir, una sociedad donde disminuyan las brechas que separan a unos de otros y que, a su vez, destaque por la consciencia, la responsabilidad y el respeto de sus miembros respecto de su entorno circundante. Por ello, se demanda que el docente conozca la situación del entorno y sus respectivos desafíos (p. 20).

(iii) Dimensión a nivel pedagógico

Se concibe como el núcleo de la docencia, puesto que alude al saber pedagógico, el cual surge a partir de la cavilación teórico-práctica. El saber pedagógico posibilita recurrir a distintos saberes, con el propósito de cumplir su función. La dimensión pedagógica refiere, también a una práctica en particular, que es la enseñanza. Esta última requiere, por un lado, el interés y la obligación por parte de los alumnos; por otro lado, que se tenga conocimiento de que tanto el crecimiento como la libertad de los discentes constituyen el fin que brinda sentido al proceso de la educación (p. 20).

Se pueden discernir, al menos, tres aspectos en la dimensión pedagógica, que son los siguientes (pp. 20-21):

El juicio pedagógico:

Implica contar con criterios multidisciplinares e interculturales que permitan el reconocimiento de diversos modos de aprender, interpretar, y valorar lo que cada alumno requiere con respecto a sus necesidades y a sus probabilidades de aprendizaje. También implica reconocer la opción más plausible según la situación.

El liderato motivacional:

Conlleva la facultad de motivar el aprendizaje en individuos de distintas características, edades y expectativas. A su vez, independientemente de los óbices que se generen en cualquier ámbito, se busca afianzar la confianza de dichas personas con respecto a sus probabilidades de conseguir aquellas capacidades que requieran.

La vinculación:

Este aspecto guarda relación con la formación de vínculos personales con los alumnos y con la génesis de lazos significativos entre ellos. Cabe precisar que la palabra vínculo tiene por significados 'atadura' y 'compromiso'. Por ello, los vínculos que se establecen entre los referidos sujetos implican principalmente afecto, empatía, cuidado e interés por parte de los involucrados.

El Minedu expone su perspectiva mediante tres dimensiones específicas, las cuales subrayan las características más destacadas de la docencia (por ejemplo, su carácter innovador y crítico). Cuando se combinan estas tres dimensiones, la docencia se constituye como una profesión difícil de desentrañarse estandarizadamente (incluso cuando se apele a procesos semejantes para ciertos aprendizajes).

Por ende, el documento legal que avala el desempeño docente se instituye como un medio que tiene los siguientes propósitos: formar a los docentes; orientar cómo han de evaluar su práctica; dar cuenta de la adecuada labor docente y propiciar la constante mejora del profesor (p. 21).

1.3.11. Acompañamiento y monitoreo pedagógico

✓ Acompañamiento pedagógico

El Minedu (2014b) lo define como el conjunto de procesos cuyo propósito es ofrecer asesoría pedagógica al docente. Para ello, el equipo directivo, que es el que realiza dichos procesos, se vale de acciones destinadas a la obtención de informaciones significativas del docente, de modo que estas le sirvan en la mejora de su pedagogía. De este modo, se quiere obtener una variación de las pautas de comportamiento que ayuden a que el profesor se convierta en un agente que facilite los procedimientos de aprendizaje (p. 50).

Vale precisar que el acompañamiento pedagógico, por un lado, desempeña un rol esencial en lo que se refiere al desarrollo tanto de competencias como de saberes que favorecen la práctica docente. Por otro lado, fortalece el grupo que integran los docentes (p. 50).

Las bases del acompañamiento pedagógico las constituyen el diálogo y el intercambio de vivencias, así como el análisis del trabajo que desempeña el docente en el aula desde una perspectiva crítica-reflexiva y de trabajo cooperativo. Respecto a su desarrollo, el vínculo profesional que existe entre los directivos y los profesores se define por su horizontalidad (es decir, se carece de jerarquía) y clima

de respeto. A partir de ello, la comunicación, que se produce en un ambiente de confianza, se caracteriza por ser abierta, asertiva y empática (p. 50).

El acompañamiento pedagógico se centra en el empleo eficiente del tiempo en el aula, así como de los recursos educativos (por ejemplo, los materiales, las rutas de aprendizaje, etc.). Dicho de otro modo, el trabajo ha de focalizarse en exhibir los factores que podrían constituirse como óbices y en formular las estrategias que ayuden a contrarrestar ello. Lo que se quiere es indicar cuáles son los problemas al docente, pero sin buscar culparlo. Es decir, no se trata de culpabilizar, sino conseguir un cambio de actitud.

✓ **Monitoreo pedagógico**

De acuerdo con el Minedu (2014b), el monitoreo pedagógico constituye la recopilación y la examinación de la información sobre los procedimientos y resultados pedagógicos. El análisis de esta información ha de posibilitar que se opten por las decisiones más plausibles. También, se lo puede concebir como un procedimiento estructurado que posibilita que se lleve a cabo un número de acciones, que han sido dispuestas en el transcurso del año escolar, en un periodo de tiempo específico (p. 50).

Con base en los resultados del monitoreo pedagógico, los cuales dan cuenta de los logros, así como de las debilidades, se optan por aquellas alternativas que favorezcan la continuación de las actividades o, en todo caso, se recomienda medidas correctivas para mejorar dichos resultados (p. 50).

En síntesis, el monitoreo pedagógico se consolida como un procedimiento en el que se opta por todo aquello que permitan mejorar la gestión. De acuerdo con los lineamientos del Marco del Buen Desempeño Directivo, resulta ser un componente transversal en dos dimensiones: la primera es la dimensión que gestiona las situaciones para el progreso de los aprendizajes; la segunda, la dimensión que orienta la pedagogía para el progreso de los aprendizajes. Dicho de otra forma, el monitoreo pedagógico, como indica su misma denominación, monitorea y conduce el empleo de tácticas, de recursos metodológicos y del tiempo,

con el fin de que se genere un idóneo aprendizaje en los alumnos sobre la base de sus requerimientos (p. 51).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

- ¿Cómo se manifiesta el desempeño docente del nivel primaria de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se manifiesta la dimensión reflexiva en el nivel primaria de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018?
- ¿Cómo se manifiesta la dimensión relacional en el nivel primaria de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018?
- ¿Cómo se manifiesta la dimensión colegiada en el nivel primaria de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018?
- ¿Cómo se manifiesta dimensión ética en el nivel primaria de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

Teóricamente, esta investigación busca aportar en torno a las concepciones sobre el desempeño docente. Los resultados a los que se arriban se pueden generalizar e incorporar al acervo científico. Esto permitirá analizar y probar los juicios teóricos que fundamentan el desempeño docente en nivel primaria. Además, hará posible que los miembros de la comunidad educativa, principalmente los docentes, comprendan que es importante generar un buen desempeño de los profesores según las dimensiones teóricas destacadas para así obtener mejores resultados académicos esperados en los estudiantes.

1.5.2. Justificación práctica

La contribución de este estudio resulta importante, porque permite, a la comunidad educativa, comprender las diversas dimensiones del desempeño docente para que se utilicen estrategias adecuadas para promover la práctica de un buen desempeño docente en una institución educativa. Esto permitirá mejorar la calidad de la enseñanza-aprendizaje. La información resultante hará posible formular, diseñar o mejorar las estrategias que puedan ayudar al desarrollo de un mejor desempeño docente para mejores logros de aprendizaje.

1.5.3. Justificación metodológica

Esta tesis se justifica metodológicamente por contemplar la aplicación de un instrumento adoptado para este caso de estudio de Felícita Beltrán. Es la *Ficha de evaluación en el marco del buen desempeño docente*; cuya confiabilidad ha sido validada por muchos especialistas.

1.5.4. Justificación epistemológica

Pourtois y Desmest, (2006), a partir de una mirada de la posmodernidad, sostiene que la pedagogía debería ser un sistema renovado, que incorpore valores afectivos, cognitivos, sociales y éticos del individuo. Epistemológicamente, este estudio se suma al replanteo que se debe hacer del sistema pedagógico imperante. Por ello, vemos que la información teórica de esta investigación debe también aclarar sus implicancias holísticas en aspectos fundamentales de acuerdo a la política educativa de nuestro país.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

•Describir el desempeño docente en el nivel primario de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018.

1.6.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de la dimensión reflexiva en el nivel primaria de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06- Ate 2028.

- Determinar el nivel de la dimensión relacional en el nivel primaria de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018.
- Determinar el nivel de la dimensión colegiada en el nivel primaria de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018.
- Determinar el nivel de la dimensión ética en el nivel primaria de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. Paradigma positivista

Este estudio adopta un diseño abierto, flexible y emergente. Surge a través del diálogo y del grupal del enfoque cualitativo y cuantitativo en el análisis del contenido en la planificación, ejecución e informe final de la investigación.

2.1.2. Tipo de investigación

La presente investigación se define tipológicamente como descriptiva; dado que busca describir el fenómeno del desempeño docente: las diversas áreas y dimensiones que la componen (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Siguiendo a Hernández et. al. (2010), adopta el diseño no experimental, de corte transversal. Según este diseño, la variable no se somete a experimentación o manipulación por parte del investigador; sino que se busca observarla en su real dimensión. Además, es transversal, pues los datos de la investigación se recolectaron en un momento específico.

Se sigue el siguiente esquema:

M ————— O

Donde:

M = Muestra

O = Observación

Método descriptivo

2.2. Operacionalización de la variable

2.2.1. Definición conceptual de la variable

Definición conceptual

De acuerdo con Montenegro (2003), en Zarate (2011), el desempeño docente debe entenderse como el cumplimiento de sus propias funciones; este se halla condicionado por múltiples factores relacionados al mismo docente, estudiante y a su entorno inmediato. Este desempeño obra en diferentes niveles: el socio-cultural, el institucional, el ambiente de aula y sobre el mismo maestro (p. 68).

Definición operacional

Operacionalmente, el desempeño docente resulta de la medición de cuatro dimensiones esenciales: reflexiva, relacional, colegiada y ética.

Tabla 1

Matriz de operacionalización

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | MEDICIÓN |
|-------------------|-------------|-----------------------------|--------|----------------|
| Desempeño docente | Reflexiva | Autorreflexión | 1 | Escala Lickert |
| | | Practica pedagógica | 2- 3 | |
| | | Procesos efectivos | 4- 5 | |
| | Relacional | Tolerancia | 6- 7 | |
| | | Empatía | 8- 9 | |
| | | Trabajo colaborativo | 10 -11 | |
| | Colegiada | Intercambio de experiencias | 12 | |
| | | | | |
| | Ética | Compromiso | 13 | |
| | | Responsabilidad | 14 -15 | |

2.3. Población y muestra

La población estuvo integrada por veinte docentes del nivel primaria, de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura, de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) 06, del distrito de Ate.

Cuyas características son: nombrados en el sector educación, la mayoría tiene más de 10 años de servicio y de función en la Institución para los 15 años de presencia en la institución, con preparación especializada.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Para recolectar los datos, se aplicó la encuesta; ya que, esta técnica permite obtener datos de cada uno de los integrantes de la muestra de estudio. Se entregó un listado de preguntas elaboradas para este estudio a cada sujeto, a fin de que las contesten igualmente por escrito (Cook, 2004, p. 74).

2.4.2. Instrumentos

Para el presente caso de estudio resulta pertinente aplicar el cuestionario, puesto que permite obtener datos claros y precisos; a través de un conjunto de preguntas sobre un tema específico.

Ficha técnica 1

Instrumento: Ficha de evaluación del marco del buen desempeño docente

Autora: Felicita Liliana Beltrán Ramos

Objetivo: Evaluar el desempeño docente en el nivel primario de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate

Duración: La duración de resolución de la ficha de evaluación es aproximadamente de 90 minutos.

Estructura: La estructura consta de 15 ítems, con 4 alternativas de respuestas de tipo Likert: inicio (1), proceso (2), logro previsto (3), logro destacado (4), la escala está conformado por 4 dimensiones: Dimensión reflexiva, Dimensión relacional, Dimensión colegiada, Dimensión ética.

Inicio: (01-20) puntos

Proceso: (21-35) puntos

Logro previsto: (36 - 50) puntos

Logro destacado: (51- 60) puntos

2.4.3. Validez

El contenido del instrumento se validó a través de juicio de expertos: integrado por especialistas de la Universidad César Vallejo y la Universidad Nacional de Educación “E. G. y V.”, quienes revisaron su pertinencia, relevancia y claridad. La validez ratifica el grado de medición de un instrumento de lo que el investigador desea medir. El grado de validez de un instrumento busca cumplir con dos objetivos. En primer lugar, hacer predicciones acerca de un individuo examinado; y, en segundo lugar, describir la variable en sus aspectos esenciales.

Tabla 2

Validez de instrumento

Aspectos de validación

| |
|------------------------|
| Aspectos de validación |
|------------------------|

| Experto | Especialidad | Claridad | Pertinencia | Relevancia |
|---------|--------------|----------|-------------|------------|
| 1 | Metodólogo | Sí | Sí | Sí |
| 2 | Temático | Sí | Sí | Sí |
| 3 | Temático | Sí | Sí | Sí |

2.4.4. Confiabilidad

Con el fin de determinar la fiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto, luego se aplicó el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach. Esta fiabilidad permite garantizar los mismos resultados tras aplicar el instrumento a diferentes grupos y tiempos diferentes. Consiste en un índice de consistencia interna que toma valores entre 1 y 4. En la siguiente tabla se menciona la escala de valores de confiabilidad del instrumento aplicado:

Tabla 3

Variable 1: Desempeño docente

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,92 | 20 |

Interpretación de la viabilidad

El nivel de viabilidad está determinado con el nivel de confiabilidad, detallada en la tabla consignada a continuación, elaborando por George y Mallery (2003), según el coeficiente de alfa Cronbach (p. 231):

Tabla 4

Niveles de confiabilidad

| Valores | Nivel |
|--------------|-------------------------|
| 0,53 a menos | Confiabilidad nula |
| 0,54 a 0,59 | Confiabilidad baja |
| 0,60 a 0,65 | Confiable |
| 0,66 a 0,71 | Muy confiable |
| 0,72 a 0,99 | Excelente confiabilidad |
| 1,0 | Confiabilidad perfecta |

Nota: Elaborado Mejía

La evaluación de la variable “desempeño docente”, ponderado por medio de quince elementos, arroja 0,92 como coeficiente de alfa, nivel excelente, lo que hace viable su aplicación (ver Tabla 5).

2.5. Métodos de análisis de datos

Fase descriptiva:

1. Tabulación de datos, organizándolos en una base de datos.
2. Análisis e interpretación de los datos organizados.
3. Presentación de resultados en tablas de frecuencias y figuras estadísticas, en relación con la naturaleza y el volumen de la información

Fase Inferencia:

1. La estadística está determinado por correlación Rho de Spearman.

2.6. Aspectos éticos

Se cautelan los cuatro principios éticos: autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia.

El principio de autonomía permite ponderar los valores, criterios y preferencias que están en juego en el presente estudio. La información suficiente permitirá adoptar decisiones razonadas acerca de sus beneficios y costos de su participación sin incurrir en alguna clase de abuso.

El principio de no maleficencia obliga a no dañar a los otros anteponiendo el beneficio.

El principio de beneficencia permite ponderar los beneficios derivados de la participación y los riesgos de la investigación.

El principio de justicia demanda el cumplimiento del derecho a un trato de equidad y respeto de la privacidad, anonimato y confidencialidad.

III. Resultados

3.1. Descripción de los resultados

En líneas posteriores de este apartado, se presentará el análisis estadístico descriptivo de la variable de investigación.

3.1.1.1. Descripción de los resultados desempeño docente

De acuerdo al objetivo de este estudio, este capítulo presenta los datos recolectados. Se comienza identificando los niveles en que se presentan las dimensiones de la variable “desempeño docente”, según la percepción de los sujetos objeto de la presente investigación.

Tabla 5

Desempeño docente en el nivel de primaria: Percepción de la dimensión reflexiva

| Rango | Frecuencia | % Válido |
|-------|------------|----------|
| Bajo | 1 | 5,0 |
| Medio | 12 | 60,0 |
| Alto | 7 | 35 |
| Total | 20 | 100 |

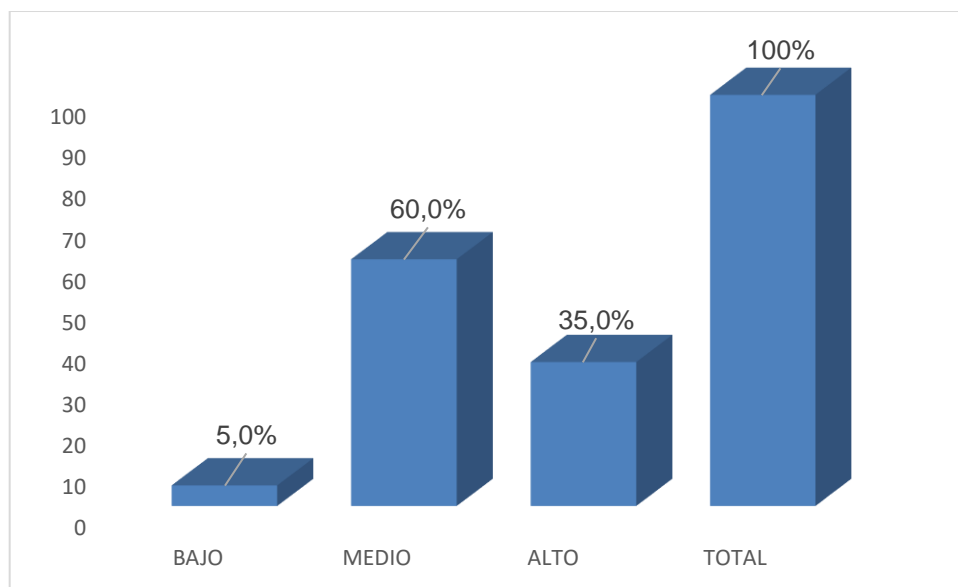


Figura 1. Percepción de la dimensión reflexiva

Interpretación: Estos resultados evidencian que el 60% de los datos se ubica en el nivel medio respecto a la percepción sobre la dimensión reflexiva, seguido por un 35% que se ubica en el nivel alto, observándose el 5% que se ubica en el nivel bajo.

Tabla 6

Percepción de la dimensión relacional: Tabla de contingencia del desempeño docente

| Rango | Frecuencia | % Válido |
|-------|------------|----------|
| Bajo | 4 | 20,0 |
| Medio | 7 | 35,0 |
| Alto | 9 | 45,0 |
| Total | 20 | 100 |

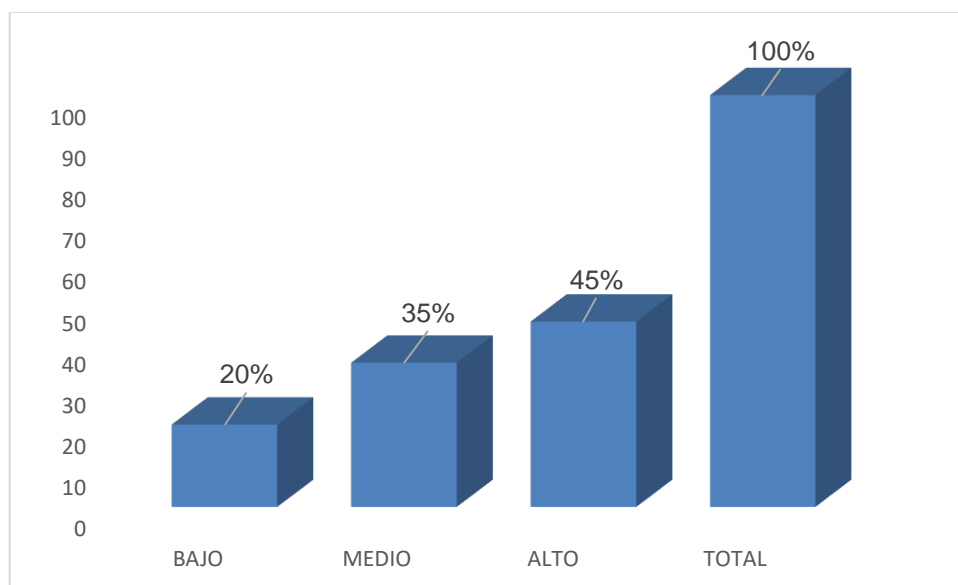


Figura 2. Percepción de la dimensión relacional

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 45% de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a su percepción sobre la dimensión relacional, seguido por el 35% que se ubica en el nivel medio, observándose sólo un 20% que se ubica en el nivel bajo.

Tabla 7

Percepción de la dimensión colegiada: Tabla de contingencia del desempeño docente

| Rango | Frecuencia | % Válido |
|-------|------------|----------|
| Bajo | 6 | 30,0 |
| Medio | 14 | 70,0 |
| Alto | 0 | 0 |
| Total | 20 | 100 |

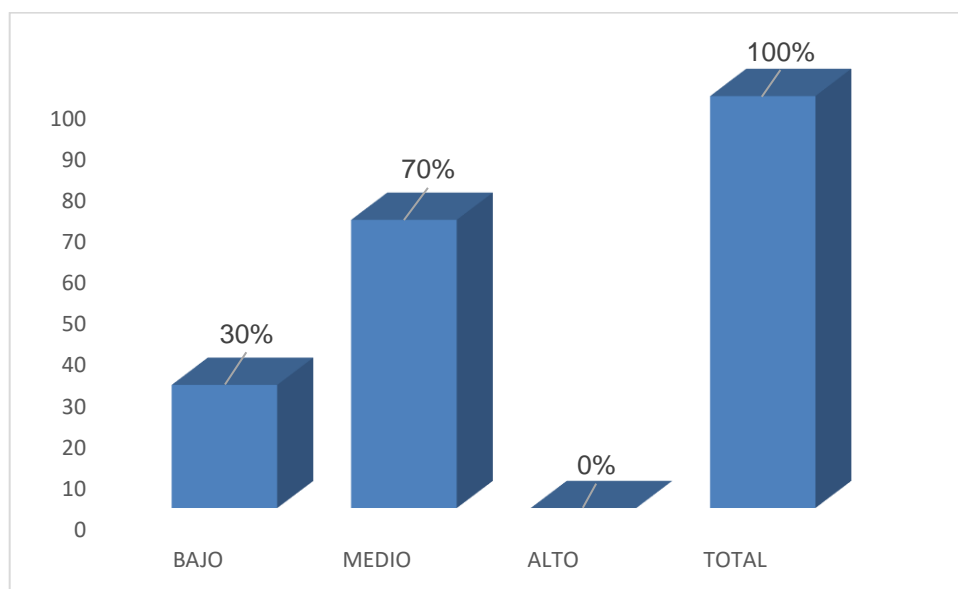


Figura 3. Percepción de la dimensión colegiada

Interpretación: Respecto a la percepción de la dimensión colegiada, los resultados obtenidos hacen posible evidenciar que el 70% de los datos se ubica en un nivel medio; seguido por un 30% que se ubica en el nivel bajo, observándose 0% en el nivel alto.

Tabla 8

Percepción de la dimensión ética: Tabla de contingencia del desempeño docente

| Rango | Frecuencia | % Válido |
|-------|------------|----------|
| Bajo | 2 | 10,0 |
| Medio | 7 | 35,0 |
| Alto | 11 | 55,0 |
| Total | 20 | 100 |

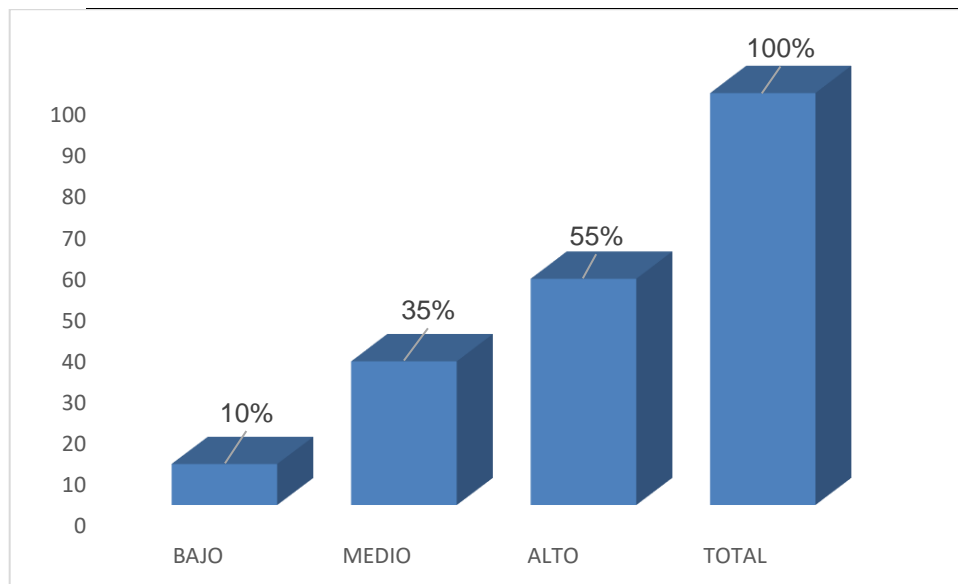


Figura 4. Percepción de la dimensión ética

Interpretación: El 55% de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a su percepción sobre la dimensión ética, seguido por el 35% que se ubica en el nivel medio, observándose sólo un 10% que se ubica en el nivel bajo.

Tabla 9

Percepción del desempeño docente: Tabla de contingencia del desempeño docente

| Rango | Frecuencia | % Válido |
|-------|------------|----------|
| Bajo | 2 | 10,0 |
| Medio | 9 | 45,0 |
| Alto | 9 | 45,0 |
| Total | 20 | 100 |

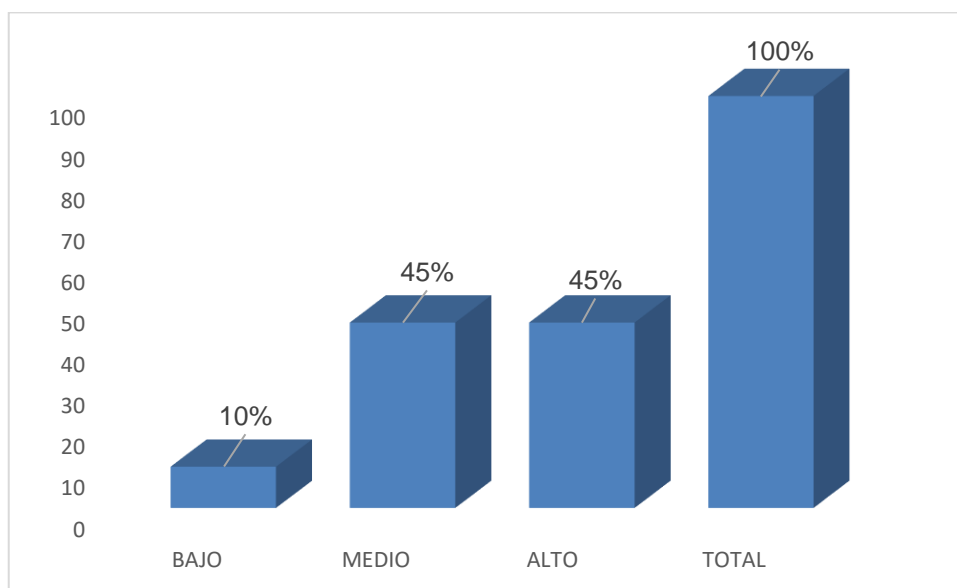


Figura 5. Percepción del desempeño docente

Interpretación: El 45% de los datos se ubica en el nivel medio en lo que respecta a su percepción sobre el desempeño docente, seguido por el 45% que se ubica en el nivel alto, observándose sólo un 10% que se ubica en el nivel bajo.

IV. Discusión

La contrastación, por medio del trabajo de campo, ha permitido verificar el objetivo planteado en esta investigación: describir el nivel en que se expresa la variable desempeño docente en el nivel primario de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018. En relación con los datos obtenidos se demuestra que el desempeño docente, según la muestra encuestada, se encuentra en un nivel medio (45%).

Estos resultados coinciden con el estudio llevado a cabo por Horna y Horma (2017). Donde se concluye que el monitoreo pedagógico es una actividad diseñada para determinar la calidad del desempeño docente con el fin de incorporar correcciones o mejoras a la práctica profesional en el aula, en el ámbito de la búsqueda de calidad en el servicio educativo.

El Ministerio de Educación (2012) avala que el desempeño docente está relacionado con la eficiencia para el logro de los aprendizajes previstos y el desarrollo de las competencias.

Desarrollo de la dimensión reflexiva

El primer objetivo específico plantea; Determinar la relación de la dimensión reflexiva en el nivel primaria de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06- Ate 2018. Asimismo, de acuerdo con los resultados obtenidos se demuestra que la dimensión reflexiva del desempeño docente según los sujetos encuestados se expresa en el nivel medio en un 60%.

Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Oscoco (2015): a mayor desempeño docente se obtiene un mayor logro de competencias en los estudiantes; esto se evidencia en los resultados de la investigación porque al obtener altos logros de competencias, los docentes muestran un eficiente desempeño.

De acuerdo con el Minedu (2014), un docente afirma su identidad profesional en su espacio laboral cotidiano. Por tal, la constante autorreflexión de su quehacer constituye un recurso básico de su profesión. Porque esto garantizará la apropiación crítica de saberes y desarrollo de diferentes habilidades que garantizan el aprendizaje de los estudiantes.

Desarrollo de la dimensión relacional

El segundo objetivo específico plantea; Determinar la relación de la dimensión relacional en el nivel primaria de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando

Carbajal Segura de la Ugel 06- Ate 2018. Asimismo, de acuerdo con los resultados obtenidos se demuestra que la dimensión relacional del desempeño docente según los sujetos encuestados se expresa en el nivel alto en un 45%.

Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Palomino (2015): hay una verdadera influencia de la competencia docente (dominio teórico de su especialidad, aplicación de estrategias didácticas, integración de habilidades socio-afectiva y evaluación) en los profesores de cuatro asignaturas de Filosofía en el rendimiento académico obtenido por los alumnos al finalizar el periodo lectivo del Instituto. Por medio de los datos obtenidos, los estudiantes confirman que la competencia docente, especialmente expresada en su habilidad didáctica y dominio socio-afectivo, está relacionada con el rendimiento académico obtenido al finalizar sus estudios.

Asimismo, el Minedu (2014) sostiene que ser docente implica una relación entre personas que asisten a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. En el desarrollo de dicho proceso se erigen relaciones de tipo cognitivo, afectivo y social, que dotan al quehacer docente de un carácter subjetivo, ético y cultural. Es crucial el tratamiento del vínculo entre el docente y los estudiantes. El ejercicio de una buena labor docente exige respeto, cuidado e interés por el estudiante, considerado como sujeto de derechos.

Desarrollo de la dimensión colegiada

El tercer objetivo específico plantea; Determinar la relación de la dimensión colegiada en el nivel primaria de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06- Ate 2018. Asimismo, de acuerdo con los resultados obtenidos se demuestra que la dimensión colegiada del desempeño docente según los sujetos encuestados se expresa en el nivel medio en un 70%.

Los resultados obtenidos coinciden con el estudio llevado a cabo por Urriola (2014). De acuerdo con el grado de motivación docente se presentan las vivencias al saber lo que deberá evaluarse, las maneras de sentir que brotan en ellos durante el desarrollo de su evaluación, las implicancias de sentirse evaluado dentro de un proceso o como un suceso y las dificultades experimentadas a lo largo de todo el proceso evaluativo docente por parte de sus protagonistas.

Por su parte Minedu (2014) sostiene que el docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios los estudiantes aprendan y adquieran las competencias previstas, todo esto exige que los maestros colaboren entre sí y se organicen la planificación y desarrollo de la enseñanza en la escuela, a la que todos aspiramos para que se logre concretar a misión institucional, solo es posible si sus miembros los docentes comprenden que el resultado de su labor individual depende de aquello que sus pares realicen o puedan realizar, y que esto, a su vez, depende de lo que él haga o pueda hacer.

Desarrollo de la dimensión ética

El cuarto objetivo específico plantea; Determinar la relación de la dimensión ética en el nivel primaria de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06- Ate 2018. Asimismo, de acuerdo con los resultados obtenidos se demuestra que la dimensión ética del desempeño docente según los sujetos encuestados se expresa en el nivel alto en un 55%.

Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Martínez, Guevara y Valles, (2016) consideran que, además del desempeño docente, la calidad educativa depende de cuatro factores: escuela, contexto, docente, gobierno. Las cuales se necesitan trabajar de manera colaborativa.

Finalmente, de acuerdo al aspecto ético, un docente tiene el compromiso y la difícil responsabilidad moral con sus estudiantes: su aprendizaje y formación humana (Minedu, 2014). Esto también se manifiesta en el respeto y el reconocimiento de las diferencias. La responsabilidad docente se manifiesta en las decisiones que toma y las estrategias que aplica de acuerdo a la misión de la institución educativa y los fines del sistema educativo nacional.

V. Conclusiones

Según los resultados presentados en la tabla 7 permitió determinar que el desempeño docente se percibe en un 45% en un nivel medio o regular en el nivel primario de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06.

Primera

Los resultados mostrados en la tabla 8 muestran que la dimensión reflexiva del desempeño docente se percibe en un 60% en un nivel medio o regular en el nivel primaria de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06- Ate 2028

Segunda

Los resultados mostrados en la tabla 9 muestran que la dimensión relacional del desempeño docente se percibe en un 45% en un nivel alto en el nivel primaria de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06- Ate 2028

Tercera

Los resultados mostrados en la tabla 10 muestran que la dimensión colegiada del desempeño docente se percibe en un 70% en un nivel medio o regular en el nivel primaria de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06- Ate 2028

Cuarta

Los resultados mostrados en la tabla 11 muestran que la dimensión ética del desempeño docente se percibe en un 55% en un nivel alto en el nivel primaria de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06- Ate 2028

VI. Recomendaciones

De acuerdo a los hallazgos del presente estudio, hacemos las siguientes recomendaciones, a los miembros de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura.

Primera

Se recomienda exista mayor seguimiento de la labor docente que permita reconocer las dificultades de los docentes en los diferentes aspectos de su práctica pedagógica, para utilizar este insumo en la implementación de medidas correctivas que permitan mejorar su desempeño profesional.

Segunda

Es necesario que los docentes de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura se esmeren en recibir capacitación permanente para optimizar su desarrollo y desempeño docente mejorando así la calidad de gestión de los aprendizajes que ofrece a los estudiantes que están a su cargo.

Tercero

Se sugiere que los docentes reflexionen con mayor detenimiento sobre cómo están realizando su práctica docente para que por sí mismo sean capaces de darse cuenta de cómo están realizando su práctica docente y puedan establecer cómo mejorar por sí mismo.

Cuarta

Se recomienda que los docentes mejoren sus habilidades sociales, aspecto que debe incidir en su capacidad de relacionarse con sus estudiantes.

Quinta

Se sugiere que los docentes trabajen con mayor énfasis el aspecto colaborativo entre sus estudiantes, esto que debido a que de esta manera se desarrollarán aprendizajes valiosos en este aspecto.

Sexta

Se sugiere que los docentes se comparten de manera ética debido a que en muchos casos se aprende más del ejemplo que de una charla o exposición en aspecto relacionadas con la moral y la ética.

Séptima

Establecer en la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura, aspectos motivacionales, llevadas hacia la promoción del trabajo en equipo, reconociendo la labor realizada por el docente, encaminándose en el logro de los

objetivos de calidad en la educación. Esto permitiría mejorar su desempeño con un manejo participativo; resulta más probable que un docente se sienta más motivado al formar parte de las decisiones de la institución en la que trabaja.

Referencias

- Aguado (1998). *Desempeño Docente*. Editorial Ramos. Buenos Aires.
- Aguirre, (2014). *Desempeño docente y rendimiento académico en el área de Comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes”* Universidad Cesar Vallejo. Extraído de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5051/Aguirre_EMN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguirre, M. (2015). *Desempeño docente y rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes”* Rímac – 2014 (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5051/Aguirre_EMN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anaya N. y Suárez R. (2007). El diseño de trabajo. Extraído desde: www.revistaeducacion.mec.es/re344/re344_09.pdf
- Arias F. (2012). El proyecto de investigación. Episteme, C.A Caracas.
- Callomamani (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores* Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima – Perú. Extraído de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1687/Callomamani_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coll. J. (1992). *Calidad de la enseñanza*. España. Extraído desde: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/11068/Penalvabuitrago3.pdf;jsessionid=E765EA372D015CFB5E132ED538BD11BE.tdx2?sequence=3>
- González, A. (2013) *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. Universidad Santa María de Venezuela*. Recuperado de: https://www.gestiopolis.com/liderazgo_directordesempeno-laboral-docentes-ente-educativo-venezolano/
- Granda, A. (2015). *Evaluación del desempeño profesional docente y su relación con los logros de aprendizaje del área de ciencias naturales de los estudiantes de 8º año de educación básica del Colegio Municipal*

- Monseñor Leonidas Proaño Villalba del Cantón Huaquillas – Ecuador, Universidad Nacional de San Marcos Lima-Perú). Extraído de:
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/8724?show=full>
- Hernández R. Fernandez C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. México. D.F.
- Horna, B. (2017). *Relación entre el monitoreo y el desempeño docente en el nivel secundario, en la Institución Educativa N° 1154 Nuestra Señora del Carmen de Lima cercado, en el primer bimestre. Escuela internacional de posgrado*. Extraído de:
<http://repositorio.eiposgrado.edu.pe/bitstream/EIPOSGRADO/13/1/JESUS%20HORNA%20-%20LUIS%20HORNA.pdf>
- Ley General de Educación. Ley Nro. 28044. Referencia electrónica, recuperado el 28 de enero del 2018, de: <http://www.minedu.gob.pe/n/archivo.php>
- Martínez, B. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. Extraído desde: <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- MINEDU (2014). Marco de Buen Desempeño Docente. Extraído desde: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Ministerio de Educación del Perú (2014a). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Lima. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú (2014b). *Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes. Directivos construyendo escuela*. Lima. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf
- OREALC/UNESCO. (2007). *Educación de calidad para todos unos asuntos de derechos humanos*. Buenos Aires, Argentina.
- Ortíz y Soza (2014). Acompañamiento Pedagógico y su incidencia en el Desempeño Docente en el Centro Escolar Universidad Nacional autónoma de Nicaragua. Extraído de:
<http://repositorio.unan.edu.ni/708/1/47902.pdf>

- Oscoco, A. (2015). Optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del centro piloto madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014 Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” Lima-Perú. Extraído de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/267/TD%201510%2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palomino, C. (2015). *Competencia docente y rendimiento académico de los alumnos del Bienio Humanístico-Filosófico del Instituto Superior de Estudios Teológicos “Juan XXIII” – 2014. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima –Perú.* Extraído de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/8799>
- Romero, J. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima Universidad Pontificia Católica del Lima-Perú.* Extraído de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5786/ROMERO_HUAMAN_ALEXANDER_EVALUACION_DOCENTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado* (Tesis doctoral). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5051/Aguirre_EMN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNESCO (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa.* Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile
- Urriola, L. (2014) Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso Universidad de Barcelona-España. Extraído de: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/50737/1/01.KMUL_1de2.pdf
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación.* Editorial pueblo y educación. Cuba
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del Desempeño profesional de los docentes.* Lima: Consejo Nacional de Educación

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Desempeño docente en el nivel primaria de la Institución Educativa N° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018

| Problema | Objetivos | Variables e indicadores | | | | |
|---|--|--------------------------------------|---|-------------------|---------------------------|-------------------------|
| Problema General: ¿Cómo es el desempeño docente en el nivel primaria de la Institución Educativa N° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018? | Objetivo general: Describir el desempeño docente en el nivel primario de la Institución Educativa N° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018. | | | | | |
| | | Variable 1: desempeño docente | | | | |
| | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | • Dimensión reflexiva | ✓ Autorreflexión ✓ Practica pedagógica | 1 2-3 | | |
| Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación de la dimensión reflexiva en el nivel primaria de la | Objetivos específicos Determinar la relación de la dimensión reflexiva en el nivel primaria de la Institución Educativa N° | • Dimensión relacional | ✓ Procesos afectivos emocionales ✓ Tolerancia ✓ Empatía | 4-5 6-7 8-9 | | |

| | | | | | | |
|--|--|-----------------------|--|-------------|-----------------------------|--|
| Institución Educativa N° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018? ¿Cuál es la relación de la dimensión relacional en el nivel primaria de la Institución Educativa N° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018? ¿Cuál es la relación de la dimensión colegiada en el nivel primaria de la Institución Educativa N° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018? ¿Cuál es la relación de dimensión ética en el nivel primaria de la Institución Educativa N° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018? | 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06- Ate 2028 Determinar la dimensión relacional en el nivel primaria de la Institución Educativa N° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018 Determinar la relación de la dimensión colegiada en el nivel primaria de la Institución Educativa N° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018 Determinar la relación de la dimensión ética en el nivel primaria de la Institución Educativa N° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate 2018 | • Dimensión colegiada | ✓ Trabajo colaborativa ✓ Intercambio de experiencia | 10-11 12 | Escala lickert (1,2,3,4) | Inicio (01 a 20 puntos) Proceso (21 a 35 puntos) Logro Previsto (36 a 50 puntos) Logro destacado (51 a 60 puntos) |
| | | • Dimensión ética | ✓ Compromiso ✓ Responsabilidad moral | 10 14-15 | | |
| Nivel - diseño de investigación | Población y muestra | TECNICA E INSTRUMENTO | Estadística a utilizar | | | |
| | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-------------------|--|--|------------------|----------------|--------------|---------------------------------|--|--|--------------------------|-----------------------------------|-----------|--|---|
| <p>Nivel:</p> <p>La investigación es descriptivo correlacional, debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se ha medido el grado de relación de las variables de estudio. Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis según Hernández, Fernández y Baptista (2010,p.80)</p> <p>DISEÑO:</p> <p>La investigación es básica de diseño no experimental, transversal; según Hernández, Fernández y Baptista (2010,p.149), no experimental porque no se realizan manipulación deliberada de las variables, y transversal, ya que su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación (Hernández et 2010,p.15)</p> | <table><tr><td colspan="3">Población:</td></tr><tr><td>Población</td><td>Muestra</td><td>Total</td></tr><tr><td>5 docentes Nivel inicial</td><td></td><td></td></tr><tr><td>20 nivel primaria</td><td>20 docentes nivel primaria</td><td>20</td></tr></table> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>20 docentes del nivel primaria de la institución Educativa N° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06 – Ate 2018</p> | Población: | | | Población | Muestra | Total | 5 docentes Nivel inicial | | | 20 nivel primaria | 20 docentes nivel primaria | 20 | <p>Variable1: Desempeño Docente</p> <p>Técnica: cuestionario de tipo Lickert</p> <p>Instrumento:</p> <p>FICHA DE EVALUACIÓN EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE</p> | <p>DESCRIPTIVA: Se utilizará el software MICROSOFT EXCEL para la elaboración de tablas y figuras estadística en la presentación de los resultados por dimensiones.</p> |
| Población: | | | | | | | | | | | | | | | |
| Población | Muestra | Total | | | | | | | | | | | | | |
| 5 docentes Nivel inicial | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 nivel primaria | 20 docentes nivel primaria | 20 | | | | | | | | | | | | | |

Anexo 2: Acta de aprobación de originalidad de tesis

ESCUELA DE POSGRADO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Flor de María Sánchez Aguirre, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **"Desempeño docente en el nivel de primaria de la Institución Educativa N° 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06- Ate 2018"** del (de la) estudiante Felicita Liliana Beltrán Ramos constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 08 de febrero del 2019



Firma
Flor de María Sánchez Aguirre
DNI: 09104533

Anexo 3: Resumen de coincidencias – turnitin

feedback studio

Desempeño docente en el nivel de primaria de la Institución Educativa N.º 6039 Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CEAR VALLE

**Desempeño docente en el nivel de primaria
de la Institución Educativa N.º 6039
Fernando Carbajal Segura de la Ugel 06-Ate
2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Educativa

AUTORA:
Br. Felicia Liliana Beltrán Ramos

ASESORA:

Página: 1 de 51 Número de palabras: 12027

Text-only Report High Resolution Activado

Resumen de coincidencias

20 %

| Número | Coincidencia | Porcentaje |
|--------|----------------------------|------------|
| 1 | Entregado a Universidad... | 8 % |
| 2 | reportario univ.edu.pe | 2 % |
| 3 | Entregado a Universidad... | 2 % |
| 4 | reportario univ.edu.pe | 2 % |
| 5 | reportario univ.edu.pe | 1 % |
| 6 | Entregado a Universidad... | 1 % |
| 7 | cybertesis.unimim.edu... | 1 % |

Anexo 4: Autorización para la publicación electrónica



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

BELTRAN ROMOS FELICITA LILIANA
D.N.I. : 06894514
Domicilio : Calle Las Lilas 106 Urb. Olimpo Distrito Ate
Teléfono : Fijo : 6874289 Móvil : 920686163
E-mail : lilianabeltran141261@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Trabajo de Investigación de Pregrado

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

☐ Grado ☐ Título

☐ Tesis de Post Grado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : Maestría en Educación

Mención : Docencia y Gestión Educativa

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

BELTRAN ROMOS FELICITA LILIANA

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

Desempeño docente en el nivel de Primaria de la
Institución Educativa N° 6039 Fernando Carbejel Segura

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

☒ Si autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

☐ No autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma :

Fecha : 12 Diciembre 2019

Anexo 5: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BELTRAN RAMOS FELICITA LILIANA

INFORME TITULADO:

DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIO DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 6039 FERNANDO CARBAJAL SEGURA

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA.

SUSTENTADO EN FECHA: 23 ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN